

Blank, Florian; Brehmer, Wolfram

Research Report

Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb

WSI Policy Brief, No. 71

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Blank, Florian; Brehmer, Wolfram (2022) : Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb, WSI Policy Brief, No. 71, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/265129>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

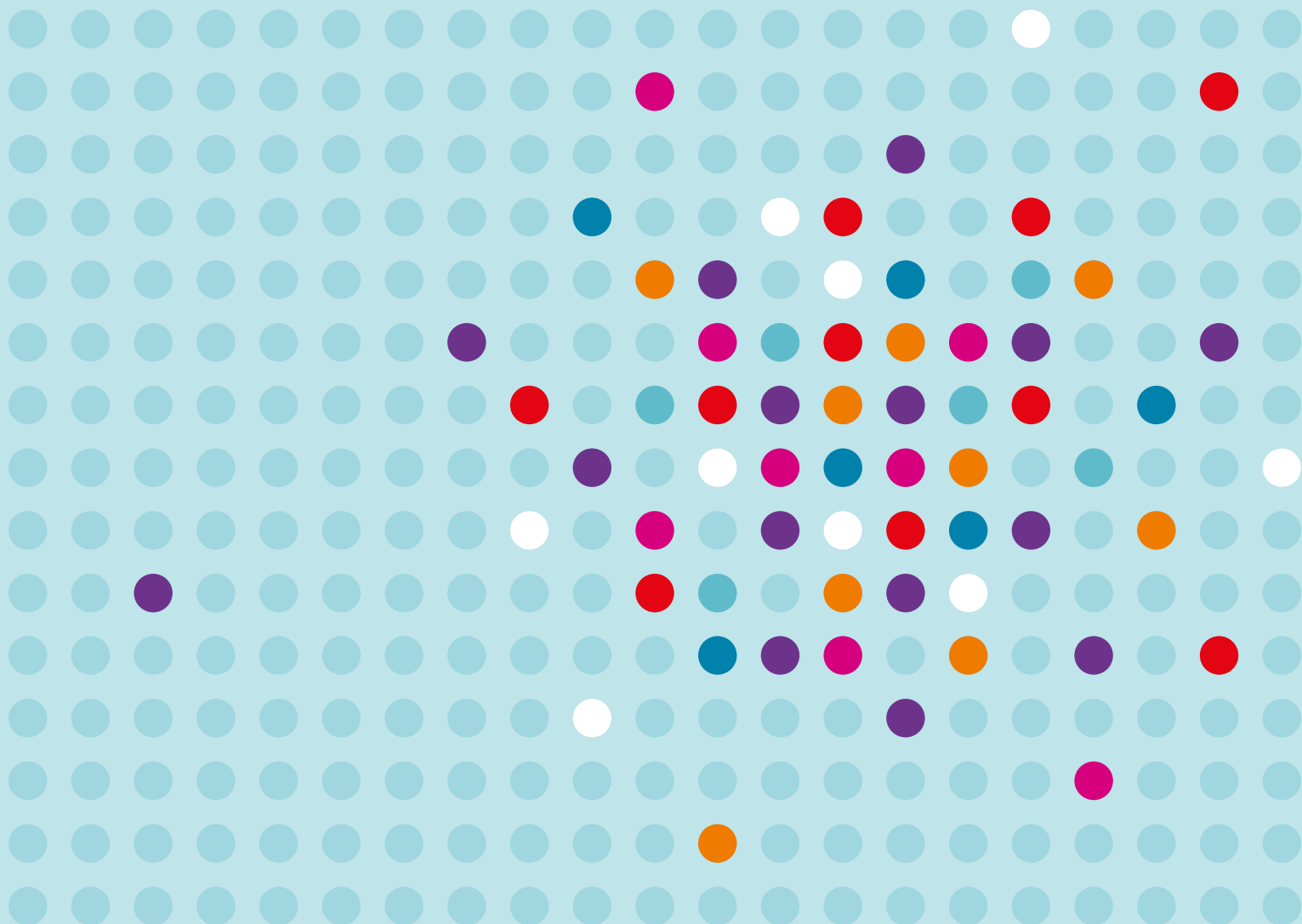
POLICY BRIEF

Nr. 71 · Policy Brief WSI · 9/2022

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BESCHÄFTIGUNG VON SCHWERBEHINDERTEN UND IHRE VERTRETUNG IM BETRIEB

Florian Blank, Wolfram Brehmer



1 Einleitung¹

Im Herbst stehen die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen an. Diese Wahlen finden regelmäßig alle vier Jahre zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November statt. Schwerbehindertenvertretungen sind die Interessenvertretungen für schwerbehinderte Menschen in Betrieben und Dienststellen. Sie sollen die Teilhabe schwerbehinderter Menschen in einem Betrieb fördern und sie unterstützen.²

Als behindert gelten Menschen, „[...] die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“ (§ 2 I SGB IX). Als schwerbehindert werden diejenigen bezeichnet, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt. Schwerbehinderten gleichgestellt sind Menschen, die einen Behinderungsgrad von mindestens 30 haben und ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erhalten oder behalten könnten. Der Grad der Behinderung wird vom Versorgungsamt festgestellt, die Gleichstellung durch die Arbeitsagentur.

Menschen mit Behinderung werden auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Arbeitgeber sind daher verpflichtet, einen bestimmten Anteil ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen zu besetzen. Grundsätzlich gilt für Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, dass auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind. Arbeitgeber mit 20 bis unter 40 Arbeitsplätzen müssen abweichend von der Fünfprozentregel einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, Arbeitgeber mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen zwei (§ 154 SGB IX). Wird diese Verpflichtung nicht eingehalten, ist pro unbesetzten Arbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.³

Die Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten einer Schwerbehindertenvertretung sind vielfältig und gehen weit über eine reine Beratungsfunktion hinaus. Sie informieren und vertreten schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, sie sorgen für Sichtbarkeit und Sensibilisierung (Heide/Niehaus 2019). Laut ihrem gesetzlichen Auftrag überwachen Schwerbehindertenvertretungen die Anwendung der geltenden Gesetze und anderer Regelungen, etwa Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Sie sollen insbesondere auch darüber wachen, ob der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt. Zugleich sollen sie Maßnahmen, die schwerbehinderten Menschen dienen, beantragen. Sie wirken an Einstellungs- und Kündigungsverfahren, die schwerbehinderte Menschen betreffen, mit. Sie dienen auch als „Sprachrohr“ der Schwerbehinderten gegenüber dem Arbeitgeber, mit dem sie über Belange der Schwerbehinderten verhandeln. Schließlich kann eine Schwerbehindertenvertretung auch Menschen mit Behinderung direkt bei der Stellung von Anträgen unterstützen, insbesondere beim Integrationsamt und bei Rehabilitationsträgern.

¹ Die Autoren danken Felix Welti und den Kolleg*innen im WSI und der HBS für ihre Unterstützung.

² Für Informationen zum Wahlverfahren s. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptförsorgestellen (o. J.).

³ Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Ausgleichsabgabe durch die Beauftragung von Behindertenwerkstätten zu mindern (50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages). Problematisch daran ist, dass es für Unternehmen kostengünstiger sein kann, Teile ihrer Produktion in Behindertenwerkstätten auszulagern, als die Ausgleichsabgabe zu zahlen oder Schwerbehinderte auf geeigneten Arbeitsplätzen zu beschäftigen. Folge davon könnte sein, dass es Menschen mit Behinderung schwerer gemacht wird, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden (Baeck 2022).

Schwerbehindertenvertretungen werden in Betrieben und Dienststellen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen gewählt. Dort wird von den im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. Wählbar sind alle volljährigen Beschäftigten, die seit mindestens sechs Monaten dem Betrieb oder der Dienststelle angehören.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat eine Schwerbehindertenvertretung Rechte auf Information und Anhörung sowie das Recht auf beratende Teilnahme an Sitzungen des Personal- oder Betriebsrats. Dort kann sie auch Anträge zur Tagesordnung stellen. Schließlich kann sie mindestens einmal im Jahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchführen.

Auch Betriebs- und Personalräte haben Aufgaben in Bezug auf Schwerbehinderte. Sie sollen die Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern und insbesondere darauf achten, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt, und dazu beitragen, dass eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird.

Dieser Policy Brief stellt Zahlen aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 zur Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleich gestellter Menschen vor (Abschnitt 3), präsentiert daraufhin Einschätzungen der Betriebs- und Personalräte, ob Arbeitgeber ihrer Verpflichtung, Schwerbehinderte zu beschäftigen, nachkommen (Abschnitt 4) und stellt Daten zur Verbreitung von Schwerbehindertenvertretungen dar (Abschnitt 5). Ein Überblick zur WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung findet sich im Anhang.

Die Analyse zeigt, dass auf Arbeitgeber, aber auch Mitbestimmungsgremien, nach wie vor Aufgaben warten: Nicht alle Betriebe erfüllen die Vorgaben zur Beschäftigung Schwerbehinderter und nicht alle Betriebe haben Schwerbehindertenvertretungen, auch wenn sie sollten.

2 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Ende 2021 lebten etwa 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland, das entspricht 9,4 Prozent der in Deutschland lebenden Menschen (Destatis 2022).

Gegenüber nichtbehinderten Menschen haben Menschen mit Behinderung eine erheblich geringere Beteiligung am Arbeitsmarkt: 2019 betrug unter den 15- bis 64-Jährigen die Erwerbsquote⁴ nichtbehinderter Menschen 82 Prozent, unter den Menschen mit Behinderung 57 Prozent (Destatis 2021).

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen gibt die Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2017 eine Erwerbsquote von 49 Prozent gegenüber 78 Prozent in der Gesamtbevölkerung an; die Erwerbstätigenquote⁵ lag bei 47 Prozent im Vergleich zu 75 Prozent in der Gesamtbevölkerung (jeweils 15- bis 64-Jährige; Bundesagentur 2022a, S. 7). Laut Bun-

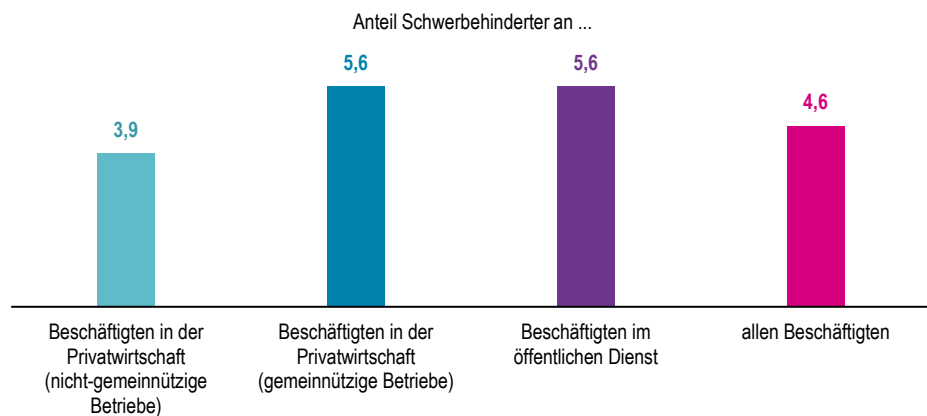
⁴ Die Erwerbsquote setzt die Erwerbstätigen und Erwerbslosen (= Erwerbspersonen) ins Verhältnis zu den Personen im erwerbsfähigen Alter.

⁵ Die Erwerbstätigenquote misst das Verhältnis der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Im Unterschied zur Erwerbsquote werden die Erwerbslosen hier ausgeblendet.

desagentur steigt die Zahl der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung kontinuierlich, das Wachstum ist aber im Corona-Jahr 2020 gestoppt worden. Besonders häufig sind schwerbehinderte Menschen im verarbeitenden Gewerbe oder im öffentlichen Dienst tätig. „Die Arbeitsmarktentwicklung für schwerbehinderte Menschen wird weniger durch die Konjunktur und stärker durch rechtliche Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung beeinflusst“ (Bundesagentur 2022a, S. 4).

Die WSI-Betriebsräte- und Personalrätebefragung gibt Aufschluss über die Verbreitung der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen in mitbestimmten Betrieben und Dienststellen.⁶ Der Anteil der Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellter an allen Beschäftigten in den befragten Betrieben liegt bei 4,6 Prozent. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen Privatwirtschaft (3,9 Prozent) und gemeinnützigen Betrieben sowie öffentlichem Dienst (jeweils 5,6 Prozent). Offensichtlich sind in gemeinnützigen Betrieben und im öffentlichen Dienst die Chancen von behinderten Menschen auf Beschäftigung besser (Abbildung 1).

Abbildung 1: Beschäftigung Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst
Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021; Angaben gewichtet, n=3.262

WSI

Eine Analyse nach Betriebsgröße zeigt keinen eindeutigen Trend. Tabelle 1 zeigt die Anteile der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten an allen Beschäftigten im jeweiligen Segment nach Betriebsgrößenklasse. Das heißt, dass sich innerhalb der jeweiligen Gruppen Betriebe mit hohen und niedrigen Anteilen ausgleichen können. Deutlich wird, dass sich die Unterschiede zwischen nicht-gemeinnützigen und gemeinnützigen Betrieben sowie Dienststellen in der Regel in allen Betriebsgrößenklassen zeigen. Zwar bezieht sich die gesetzliche Vorgabe zur Beschäftigung Schwerbehinderter auf den einzelnen Arbeitgeber und nicht auf durchschnittliche Beschäftigtenanteile mehrerer Betriebe. Dennoch deuten schon diese Angaben darauf hin, dass der öffentliche Dienst wie

⁶ Rund sieben Prozent der Befragten konnten den Anteil der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten nicht angeben. Diese Fälle sind aus der weiteren Analyse ausgeschlossen.

auch die gemeinnützigen Betriebe eher diesen Vorgaben entsprechen als die nicht-gemeinnützigen Betriebe.

Tabelle 1: Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße (gruppiert)
Angaben in Prozent

Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in...				
Betriebsgröße (Beschäftigte insgesamt, gruppiert)	nicht-gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	Dienststellen im öffentlichen Dienst	insgesamt
20 bis 49 Beschäftigte	4,5	5,7	5,1	4,8
50 bis 99 Beschäftigte	3,8	5,1	4,8	4,3
100 bis 199 Beschäftigte	4,1	5,7	5,5	4,6
200 bis 499 Beschäftigte	4,7	5,4	5,5	5,0
500 und mehr Beschäftigte	3,8	5,6	5,6	4,6
insgesamt	3,9	5,6	5,6	4,6

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021; n=3.264, Angaben gewichtet

WSI

Die Gruppierung der Betriebe nach dem Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten zeigt, dass insbesondere in der Privatwirtschaft relativ viele Betriebe gar keine schwerbehinderten Menschen beschäftigten (11,6 bzw. 8,4 Prozent, Tabelle 2). Eine große Gruppe konzentriert sich um den Anteil von fünf Prozent (hier: vier bis unter sechs Prozent).

Tabelle 2: Betriebe gruppiert nach Anteilen schwerbehinderter Beschäftigter an Gesamtbeschäftigten
Angaben in Prozent

Anteil der Betriebe/Dienststellen unter den...				
Anteil Schwerbehinderte unter Beschäftigten (grup- piert)	nicht-gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	Dienststellen im öffentlichen Dienst	insgesamt
keine schwerb. Beschäftigten	11,6	8,4	5,3	9,6
0 bis unter 2%	10,8	6,5	5,8	8,9
2 bis unter 4%	22,3	19,6	16,0	20,4
4 bis unter 6%	25,5	27,0	24,9	25,6
6 bis unter 8%	13,4	13,8	16,2	14,1
8 bis unter 10%	6,6	5,7	11,0	7,5
10 bis unter 15%	7,9	11,9	15,5	10,4
15 bis 100%	2,0	7,2	5,5	3,6
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021; n=3.264, Angaben gewichtet

WSI

Tabelle 3 zeigt die Verteilung von Betrieben ohne schwerbehinderte Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen. Es zeigt sich ein klarer Größeneffekt: Je größer der Betrieb, desto eher ist dort mindestens eine schwerbehinderte Person beschäftigt. Allerdings finden sich selbst in der größten Klasse noch einzelne Betriebe, die keine Schwerbehinderten beschäftigen. Deutlich werden wiederum die Unterschiede zwischen den hier betrachteten Sektoren, wobei der öffentliche Sektor die Spitzenposition einnimmt, der gemeinnützige Sektor eine mittlere Position.

Tabelle 3: Anteil der Betriebe ohne schwerbehinderte Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen
Angaben in Prozent

Betriebsgröße (Beschäftigte insgesamt, gruppiert))	Anteil der Betriebe/Dienststellen unter den...			
	nicht-gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	gemeinnützigen Betrieben in der Privatwirtschaft	Dienststellen im öffentlichen Dienst	insgesamt
20 bis 49 Beschäftigte	40,4	29,7	22,8	35,2
50 bis 99 Beschäftigte	19,5	17,7	13,3	17,7
100 bis 199 Beschäftigte	6,9	6,6	0,5	5,6
200 bis 499 Beschäftigte	2,9	1,7	1,0	2,2
500 und mehr Beschäftigte	0,8	0,0	0,2	0,5
insgesamt	11,6	8,4	5,3	9,6

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021; n=3.264, Angaben gewichtet

WSI

3 Erfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers

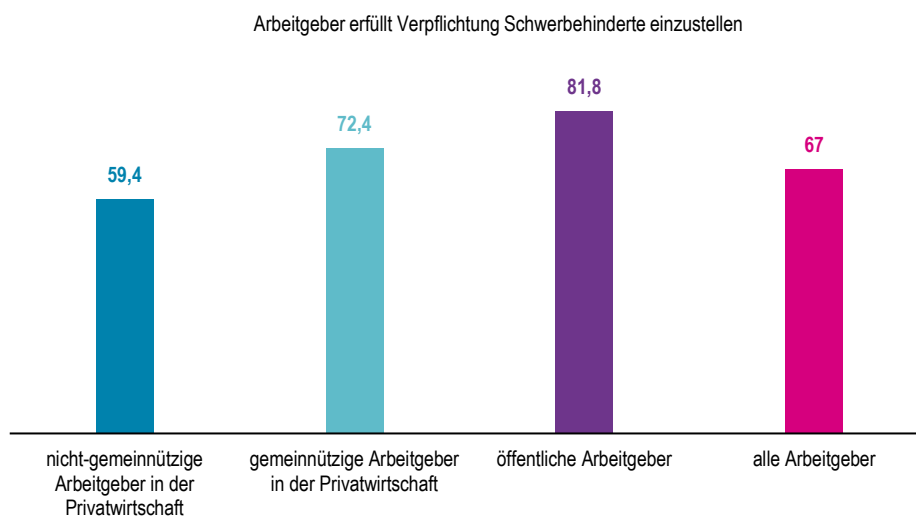
Die bisherige Analyse deutet an, dass von vielen Arbeitgebern die Verpflichtung, fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zu besetzen, nicht erfüllt wird. Die im letzten Kapitel genannten Zahlen erlauben aber keine abschließende Bewertung, da sich die gesetzlichen Vorgaben auf Arbeitgeber (und nicht Betriebe) sowie auf Arbeitsplätze (und nicht auf Beschäftigte) beziehen. Im Folgenden rückt nun die Perspektive auf Arbeitgeber statt auf Betriebe in den Vordergrund.

Daten der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2020 zeigen, dass Arbeitgeber in der Privatwirtschaft die Quote im Durchschnitt nicht erfüllen – im Unterschied zu öffentlichen Arbeitgebern (Bundesagentur 2022b, Tabellenblatt 1). Ein Indiz für die Größe des Problems sind nicht nur die durchschnittlichen Anteile der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigt werden, sondern auch der Anteil der Arbeitgeber, die keine schwerbehinderten Personen beschäftigen (vgl. oben). Zudem kann der Anteil der Arbeitgeber, die eine Ausgleichsab-

gabe zahlen, weil sie keine oder zu wenige Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Personen besetzen, bestimmt werden. Es wird deutlich, dass sich hinter den Durchschnittsangaben sehr unterschiedliche betriebliche Umsetzungen verbergen: Rund 27 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft und zehn Prozent der öffentlichen Arbeitgeber beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen (Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen). Eine Ausgleichsabgabe zahlten 62 Prozent der privaten und 39 Prozent der öffentlichen Arbeitgeber – sie beschäftigen also keine oder zu wenige schwerbehinderte oder ihnen gleich gestellten Menschen (Bundesagentur 2022b, Tabellenblatt 7).⁷

Diese Defizite sehen auch die Betriebsräte, allerdings in erkennbar geringerem Umfang⁸: Nach Aussage der Betriebsräte erfüllen 59 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft (ohne gemeinnützige Betriebe) und 72 Prozent der Arbeitgeber in gemeinnützigen Betrieben die Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Behinderte einzustellen. Das liegt aber noch deutlich unter dem Wert, den die Personalräte nennen: 82 Prozent. Im Unterschied zu den Zahlen der Bundesagentur handelt es sich hier nur um die mitbestimmten Betriebe – offensichtlich sind mitbestimmte Betriebe besser darin, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen in Arbeit zu integrieren (Abbildung 2).

Abbildung 2: Erfüllt der Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte einzusetzen? Einschätzung der Betriebs- und Personalräte
Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021; n=3.467, Angaben gewichtet

WSI

⁷ Laut Koalitionsvertrag soll das bisherige, nach Teilerfüllung der Quote gestaffelte System der Ausgleichsabgaben um eine vierte Stufe ergänzt werden, wenn kein schwerbehinderter Mensch beschäftigt wird; vgl. SPD et al. (2021, S. 62).

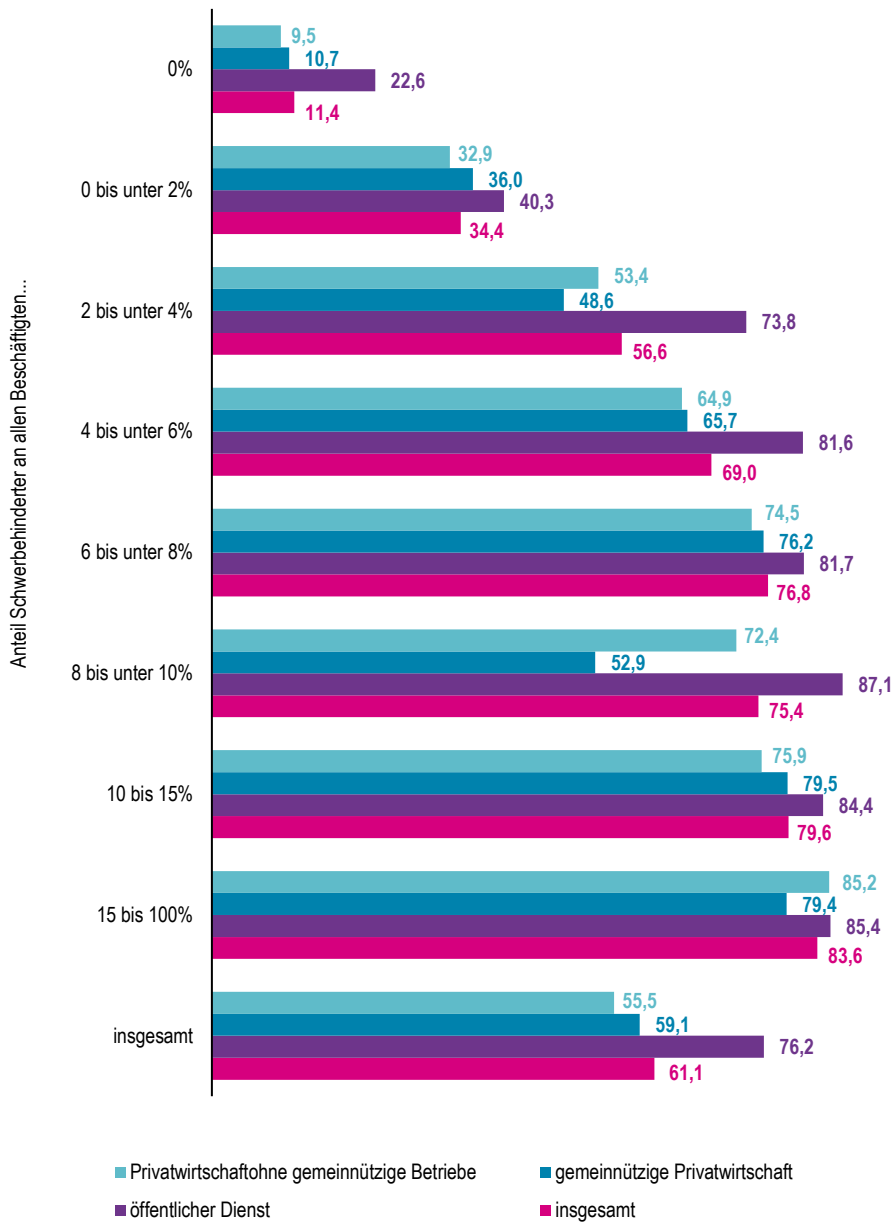
⁸ Frage: „Erfüllt der Arbeitgeber in Ihrem Unternehmen/Ihr Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze Schwerbehinderte einzusetzen?“

4 Schwerbehindertenvertretung in mitbestimmten Betrieben und Dienststellen

Betriebsräte gaben an, dass in 56 Prozent der nicht-gemeinnützigen und 59 Prozent der gemeinnützigen Betriebe eine Schwerbehindertenvertretung existiert. Diese Zahl liegt deutlich unter der Angabe der Personalräte (76 Prozent). Insgesamt haben 61 Prozent der 3.260 befragten Betriebsstätten eine Schwerbehindertenvertretung. Allerdings sieht das Gesetz eine Schwerbehindertenvertretung erst ab fünf Schwerbehinderten vor. Eine Analyse der Betriebe mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten ergibt entsprechend höhere Werte: 75 Prozent der nicht-gemeinnützigen Betriebe, 73 Prozent der gemeinnützigen Betriebe und 85 Prozent der Dienststellen – insgesamt 78 Prozent – verfügen über eine Schwerbehindertenvertretung, wenn die Mindestanzahl schwerbehinderter Beschäftigter erreicht ist. Deutlich wird damit einerseits, dass nicht alle Betriebe, in denen nach Gesetz eine Schwerbehindertenvertretung gebildet werden sollte, tatsächlich eine solche haben. Umgekehrt zeigt sich aber auch, dass einige Betriebe, die weniger als fünf – oder sogar keine – schwerbehinderte Beschäftigten haben, über eine Schwerbehindertenvertretung verfügen.

Korreliert ist der Anteil der Betriebe mit einer Schwerbehindertenvertretung mit dem Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten – was durchaus auch der Intention des Gesetzes entspricht. Die Wirkungsrichtung kann wechselseitig sein: Ein höherer Anteil Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter führt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass eine Schwerbehindertenvertretung existiert. Umgekehrt könnte eine Schwerbehindertenvertretung auch zu einem höheren Anteil schwerbehinderter Beschäftigter beitragen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Existenz einer Schwerbehindertenvertretung nach Anteil schwerbehinderter Beschäftigter (gruppiert), Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst
Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021; n=3.260, Angaben gewichtet

WSI

5 Fazit

Die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen stehen an. Sie finden regelmäßig im Herbst statt. Schwerbehindertenvertretungen sind die Interessenvertretungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter und zentrale Akteure in der betrieblichen Inklusion schwerbehinderter Menschen. Sie haben – wie auch Betriebsräte und Personalräte – unter anderem die Aufgabe sicherzustellen, dass gesetzliche und andere Regelungen durch den Arbeitgeber beachtet werden. Diese Regelungen verfolgen das Ziel der angemessenen und fortdauernden Erwerbsintegration schwerbehinderter Menschen.

Die Daten der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zeigen, dass es viele Betriebe gibt, die zu wenige oder gar keine schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigen. Unterschiede zeigen sich zwischen nicht-gemeinnützigen, gemeinnützigen und öffentlichen Betrieben bzw. Dienststellen. Unter kleinen Betrieben finden sich zwar mehr Betriebe, die keine Schwerbehinderten unter den Beschäftigten haben, dennoch beschäftigt das ganze Betriebssegment anteilig an seinen Beschäftigten ähnlich viele Schwerbehinderte wie größere Betriebsgrößenklassen. Insgesamt gilt aber: Es gibt noch Luft nach oben.

Nach Angaben der Betriebs- und Personalräte erfüllen viele Betriebe und Dienststellen die Verpflichtung des Gesetzgebers nicht, auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen einzustellen. Verglichen mit den Angaben der Bundeagentur zu Betrieben, die die Ausgleichsabgabe zahlen, scheinen mitbestimmte Betriebe allerdings besser dazustehen. Das ist jedoch kein Grund zur Entwarnung, insofern rund 40 Prozent der Betriebe und immer noch 20 Prozent der Dienststellen diese gesellschaftlich wichtige und gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe nicht erfüllen.

Schließlich zeigen die Daten, dass Schwerbehindertenvertretungen in der Mehrheit der mitbestimmten Betriebe vorhanden sind, aber keineswegs überall. Angesichts der nach wie vor zu geringen Integration schwerbehinderter Menschen ins Erwerbsleben, die sich auch in der Betriebs- und Personalrätebefragung zeigt, ergibt sich damit für die Mitbestimmungsakteure ein klarer Handlungsauftrag, den auch das Gesetz formuliert (§ 176 SGB IX): Betriebs- und Personalräte „[...] wirken auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin.“

Literatur

Baeck, J.-P. (2022): Für eine Handvoll Euro, taz vom 25.07.2022, <https://taz.de/Arbeit-in-Behindertenwerkstaetten!/5867082/> (letzter Zugriff: 30.08.2022)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o. J.): Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2022, <https://www.bih.de/integrationsaemter/sbv-wahl-2022/> (letzter Zugriff: 17.08.2022)

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf> (letzter Zugriff: 17.08.2022)

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) – Deutschland 2020, Erstellungsdatum 06.04.2022, Nürnberg, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen-Nav.html> (letzter Zugriff: 19.08.2022)

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2021): 57 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren waren 2019 in den Arbeitsmarkt integriert, Zahl der Woche Nr. 20 vom 18.05.2021, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html (letzter Zugriff: 18.08.2022)

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2022): 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. 9,4 Prozent der Gesamtbevölkerung haben eine schwere Behinderung, Pressemitteilung Nr. 259 vom 22.06.2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html (letzter Zugriff: 17.08.2022)

Heide, M. S./Niehaus, M. (2019): Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, in: WSI-Mitteilungen, 72 (5), S. 358-364, https://www.wsi.de/data/wsimit_2019_05_heide.pdf (letzter Zugriff: 30.08.2022)

Heisig, J. P./König, C./Solga, H. (2022): Arbeit und Beschäftigung in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 598, Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung, S. 149-164, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf> (letzter Zugriff: 17.08.2022)

SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (letzter Zugriff: 30.08.2022)

Anhang

Daten und Methodik

Dieser Policy Brief präsentiert Daten aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021. Die Grundgesamtheit der Befragung besteht aus Betrieben und Dienststellen mit 20 oder mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und einem Betriebs- oder Personalrat. Die Erhebung deckt alle Branchen in Deutschland ab. Interviewt wurden Teilnehmer eines seit 2015 laufenden Befragungspanels (Welle 5). Die Stichprobe wurde 2015 durch eine disproportionale Zufallsziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, 2021 wurde die Stichprobe in allen Zellen erweitert (ebenfalls BA-Betriebsdatei) und um Dienststellen des öffentlichen Dienstes bzw. Personalräten ergänzt. Alle Angaben in diesem Bericht, mit Ausnahme der Fallzahlen, sind gewichtet, um die Proportionen zwischen den Stichprobenzellen im Vergleich zu denen in der Grundgesamtheit auszugleichen.

Die Befragung ist eine Mehrthemenbefragung. Der Erhebungszeitraum war 26. Mai bis 14. Dezember 2021. Die Teilnahmequote der Erstteilnehmer (Auffrischungsstichprobe) lag bei 20,5 Prozent. Die Panel-Teilnahmequote lag bei 57,7 Prozent. Die Interviews mit den Betriebs- und Personalräten wurden vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn) telefonisch (CATI) durchgeführt.

Insgesamt wurden 2.924 Betriebsrats- und 963 Personalratsinterviews durchgeführt. Jedes Interview repräsentiert ein *örtliches* Betriebs- bzw. Personalratsgremium und damit einen Betrieb bzw. eine Dienststelle. Es wird jeweils nur ein Mitglied jedes Gremiums befragt, in der Regel der/die Vorsitzende. Nicht befragt wurden Euro-, Konzern-, Gesamtbetriebsräte in der Privatwirtschaft sowie Stufenvertretungen und Gesamtpersonalräte im öffentlichen Dienst.

Diese Fallauswahl kann mitunter von der Definition des „Arbeitgebers“ nach dem Sozialgesetzbuch abweichen, für den die Vorgaben für die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleich gestellter Menschen gelten.

Wenn im Text von Privatwirtschaft bzw. öffentlichem Dienst gesprochen wird, dann bezieht sich das auf die Rechtsform, also einerseits auf Betriebe, in denen das Betriebsverfassungsgesetz gilt (und damit Betriebsräte gewählt werden), und andererseits auf öffentlich-rechtliche Dienststellen, in denen ein Personalvertretungsgesetz gilt (und in denen Beschäftigte durch Personalräte vertreten werden). In der Auswertung wird unter den privatwirtschaftlichen Betrieben zwischen gemeinnützigen und nicht-gemeinnützigen Betrieben unterschieden.⁹ Sollten unter den befragten Betrieben auch Behindertenwerkstätten sein, befänden sie sich in der Gruppe der gemeinnützigen Betriebe.

⁹ Das wurde mit der folgenden Frage erhoben: „Ist Ihr Betrieb im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung und damit steuerbegünstigt?“

AUTOREN

Dr. Florian Blank

Referat: Sozialpolitik

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
florian-blank@boeckler.de

Dr. Wolfram Brehmer

Referat: Empirische Strukturanalysen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
wolfram-brehmer@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE